Ressources humaines et Développement des compétences Canada
Human Resources and Skills Development Canada

Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs

Programme du travail

Bulletin du travail

31 août 2009

Also available in English

Le *Bulletin du travail* est un bimensuel produit par le **Programme du travail.** Le bulletin fournit des renseignements pertinents sur les données salariales issues des conventions collectives au Canada ainsi que des mises à jour sur les enjeux des relations industrielles.

Dans ce numéro

Page

Conventions collectives récentes 1

Négociations clés en cours et à venir 2

Principaux arrêts de travail 7

Pratiques innovatrices en milieu de travail – **2e trimestre 2009** 8

À paraître dans le prochain numéro 12

Pour plus d'information 12

Liste de distribution ajouter/retirer mon nom 13

Conventions collectives récentes

Les **rapports sommaires les plus récents** des négociations collectives mettent l'accent sur les principaux changements apportés à la convention précédente. Quelques exemples sont indiqués ci-dessous. Une liste complète est disponible sous Rapports des sommaires récents.

Province, employeur, syndicat, unité de négociation et numéro de référence	Mois/année de ratification
Terre-Neuve-et-Labrador St. John's Shipping Association Limited, Association internationale des débardeurs 120 débardeurs 0321106	jul 08
Nouvelle-Écosse CanJet Airlines, division de IMP Group Limited, Syndicat canadien de la fonction publique 142 agents de bord 1391201	jun 07
Ontario Highland Transport, Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication de l'énergie, des services et industries connexes 260 propriétaires exploitants 1361602	aoû 08
Colombie –Britannique Sodexho MS Canada Limited, Syndicat des employés d'hôpitaux, division des services de santé du Syndicat canadien de la fonction publique 1 400 employés de nettoyage et préposés 1393201	déc 05

Canada

Une liste complète des conventions, incluant les conventions dont le rapport sommaire n'est pas disponible à cette date, est accessible à Liste des conventions collectives en cours (format PDF, 340 ko).

Négothèque

Négothèque est une base de données consultable sur les relations de travail, qui fournit des sommaires d'ententes d'actualité et le texte intégral des conventions collectives au Canada.

Négociations clés en cours et à venir

visant 500 employés ou plus

Employeur	Syndicat	Employés	Statut*	Mois d'expiration
Négociations clés en cours				
Sphère de compétence fédérale, secteur public				
Gouvernement du Canada	Divers syndicats	14 710	N/MED/ARB/ PR/CO	avr 07/ jan 08
Société canadienne des postes	AOPC/ACMPA	14 100	ARB/N	mar 09/déc 09
Agence du revenu du Canada	IPFPC	10 440	NPM	déc 07
Ville d'Ottawa - OC Transpo	SUT	2 300	ARB	mar 08
CBC/Radio-Canada (province de Québec et Moncton, N.-B.)	CSN	980	N	mar 09
Marine Atlantique	TCA Canada	780	ARB	déc 07
Sphère de compétence fédérale, secteur privé				
Bell Canada	SCEP	14 000	N	mai 09
Jazz Air LP	TCA Canada/ SAABC	2 630	CO/N	jun 09
Chemins de fer nationaux du Canada	Teamsters Canada	2 000	CO	déc 07/déc 08
Air Canada Jazz - Jazz Air Inc.	Association des pilotes de lignes internationale	1 150	N	jun 09
Chemin de fer Canadien Pacifique	Teamsters Canada	1 100	PR	déc 09
Association des employeurs maritimes (Qc)	SCFP	950	N	déc 08
NAV CANADA	TCA Canada	360	N	jun 09

Employeur	Syndicat	Employés	Statut*	Mois d'expiration
VIA Rail Canada inc.	Teamsters Canada	350	ARB	dec 06
Sphères de compétence provinciale et territoriale, secteur public				
Saskatchewan Association of Health Organizations	SCFP/UIES/SFPS/ Health Sciences Association of Saskatchewan	27 500	N/CO	mar 08/mar 09
Ville de Montréal	Divers syndicats	14 030	N/ARB	déc 06/août 08
College Compensation Appointments Council	SEFPO	8 600	N	août 09
Association des hôpitaux de l'Ontario	SEFPO	6 540	ARB	mar 09
Nova Scotia Association of Health Organizations	SCFP/ TCA Canada	5 700	N	mar 09
McMaster University (Ont.)	TCA Canada/ SCFP	4 280	N	jun 09/ août 09
Emergency Health Services Commission of British Columbia	SCFP	3 500	AT/MED	mar 09
Manitoba Hydro	FIOE/SCFP	3 000	N	mar 09/ mai 09
Hydro-Québec	Ingénieurs	1 490	N	déc 08
Ville d'Edmonton	Police	1 450	N	déc 08
Ville de Calgary	Police	1 440	N	jan 09
Ville de Québec	Divers syndicats	1 310	N/ARB	déc 06
Halifax Regional Municipality	SCFP/Nova Scotia Union of Public and Private Employees	1 130	N	oct 08
Gouvernement du Yukon	AEY	690	N	jun 09
Gouvernement du Nunavut	Nunavut Teachers' Association	640	N	jun 09
Ministère de la Santé de l'Île-du-Prince-Édouard	Union internationale des opérateurs-ingénieurs	610	N	mar 09

Employeur	Syndicat	Employés	Statut*	Mois d'expiration
Sphères de compétence provinciale et territoriale, secteur privé				
Interior Forest Labour Relations Association, Council on Northern Interior Forest Employment Relations	Métallos	5 000	N	jun 09
Vale Inco (Ont.)	Métallos	3 450	AT	mai 09
Prévost Car Inc. (Qc)	TCA Canada	1 200	N	jun 09
Lac Erie Steel GP Inc. (Ont.)	Métallos	1 000	AT	jun 09
Lear Canada (Ont.)	TCA Canada	740	CO	nov 08

*

ARB	Arbitrage	N	Négociation
AT	Arrêt de travail	NPA	Négociation postérieure à l'arbitrage
CO	Conciliation	NaAT	Négociation après un arrêt de travail
MED	Médiation	NPC	Négociation postérieure à la conciliation
MaAT	Médiation après un arrêt du travail	NPM	Négociation postérieure à la médiation
		PR	Projet de règlement

Notes:
Le trait d'union (-) dans la colonne **Mois d'expiration** indique que les conventions collectives à l'intérieur d'un même syndicat ou de plusieurs syndicats expirent, par exemple, de septembre 2007 à janvier 2008 inclusivement et leurs dates d'expiration sont représentées de cette façon : **sep 07 - jan 08.**

La barre oblique (/) signifie que les conventions collectives à l'intérieur d'un même syndicat ou de plusieurs syndicats expirent, par exemple, soit en juillet 2007 ou avril 2008 et leurs dates d'expiration sont représentées de cette façon : **jul 07/avr 08.**

Négociations à venir

Employeur	Syndicat	Employés	Mois d'expiration
Sphère de compétence fédérale, secteur public			
Société canadienne des postes	STTP	6 000	sep 09
Gouvernement du Canada	ACAF	3 250	nov 09
VIA Rail Canada Inc.	TCA Canada	2 680	déc 09
Gouvernement du Canada	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	660	déc 09

Employeur	Syndicat	Employés	Mois d'expiration
Sphère de compétence fédérale, secteur privé			
Chemin de fer Canadien Pacifique	Métallos/FIOE	2 890	déc 09
TELUS Communications (Québec) Inc.	SCFP	1 010	déc 09
Groupe TVA Inc.	SCFP	1 000	déc 09
Sphères de compétence provinciale et territoriale, secteur public			
Association des hôpitaux de l'Ontario	SCFP/UIES/TCA Canada	34 650	sep 09/oct 09
Gouvernement de la Saskatchewan	SFPS/SCFP	13 690	sep 09
Regional Health Authorities of Manitoba	Manitoba Nurses' Union	11 000	sep 09
Capital District Health Authority	SFPNE	8 350	oct 09
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	SESPPNB	4 640	déc 09
Nova Scotia Association of Health Organizations	Nova Scotia Nurses' Union	4 610	oct 09
Gouvernement du Yukon	AFPC	3 200	déc 09
Ville de Toronto	AIP	3 000	déc 09
SaskPower	FIOE/SCEP	2 080	déc 09
University of Regina et University of Saskatchewan	SCFP	2 400	déc 09
Université de Montréal	SCFP	2 000	déc 09
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse	SCFP	1 650	oct 09
Saskatchewan Government Insurance	SEPB	1 600	déc 09
Ville de Regina	SCFP	1 200	déc 09
Société de transport de Longueuil	SCFP	600	déc 09
Sphères de compétence provinciale et territoriale, secteur privé			
Metro Inc.	TUAC Canada/TCA Canada	12 600	sep 09/oct 09/ déc 09
Bruce Power LP, General Partner Bruce Power Inc.	SCFP/FIIT	3 440	déc 09

Employeur	Syndicat	Employés	Mois d'expiration
Calgary Co-operative Association Limited	Union of Calgary Co-operative Employees	3 400	oct 09
Manufacturiers associés du vêtement de la province de Québec inc.	UNITE HERE Canada	3 200	oct 09
Lakeside Packers, division de Lakeside Feeders Ltd.	TUAC Canada	2 100	déc 09
Dominion Stores (T.-N.-L.)	TCA Canada	1 700	déc 09
Fishery Products International Limited	TCA Canada	1 700	déc 09

Principaux arrêts de travail

impliquant 500 employés ou plus jusqu'au **27 août 2009**

Des mises à jour du Rapport hebdomadaire et de la Liste complète sont disponibles sur Internet.

Employeur, emplacement, syndicat et employés	Litige(s)	Début	Fin
Wagon d'acier national limitée Hamilton, Ontario Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes 1 060 employés d'usine et préposés à l'entretien	Non disponible	6 avr 2009	25 jun 2009
Vale Inco Sudbury, Ontario Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes, section locale 6500 3 450 employés de fonderie et de raffinerie et mineurs	Non disponible	13 jul 2009	
Emergency and Health Services Commission Kamloops, Prince George, Vancouver et Victoria, Colombie-Britannique Syndicat canadien de la fonction publique 3 500 ambulanciers paramédicaux et répartiteurs	Salaires et conditions de travail	1 avr 2009	

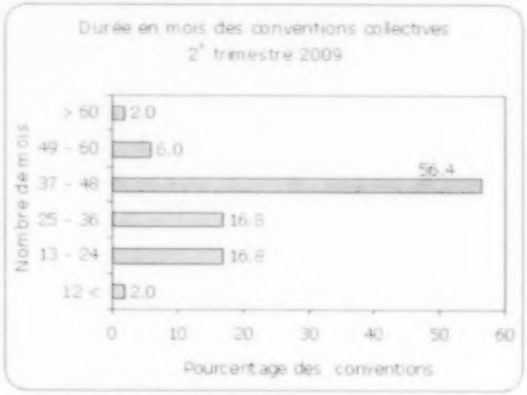
Pratiques innovatrices en milieu de travail – 2e trimestre 2009

Le Programme du travail publie une analyse trimestrielle sur la durée des conventions collectives récemment ratifiées visant 500 employés ou plus dans tous les secteurs d'activité ainsi qu'un aperçu des pratiques innovatrices en milieu de travail. La section I met en perspective la durée alors que la section II présente des pratiques innovatrices. Cette analyse est basée sur l'examen de 101 conventions collectives ratifiées au cours du deuxième trimestre 2009.

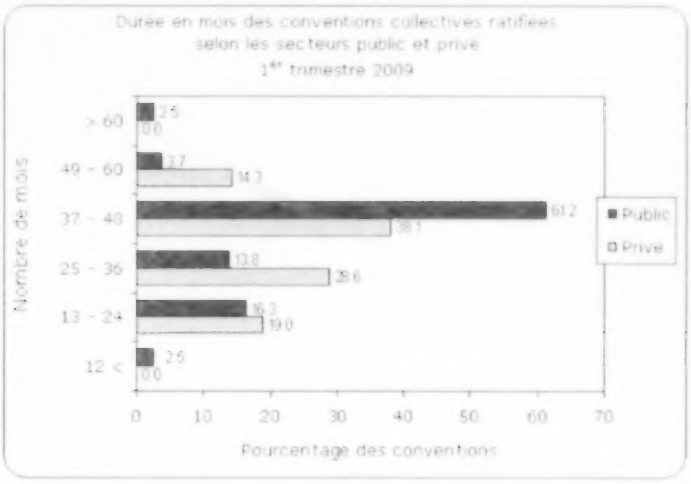
Section I

Durée

Les 101 conventions collectives analysées ont une durée allant de 12 à 108 mois (79,2 % ont une durée de 36 mois ou plus, et 53,5 % une durée de 48 mois). La durée moyenne globale enregistrée pour le deuxième trimestre 2009 est de 42,2 mois comparativement à 45,3 mois au cours du premier trimestre 2009.



Secteurs public et privé



Au cours du deuxième trimestre 2009, dans le secteur public, près de 80 % des conventions proviennent du secteur public et ont une durée moyenne de 42,9 mois; seulement 6 conventions sur 10 (61,3 %) ont une durée de 48 mois, et 13 autres (16,3 %), une durée de 24 mois. Dans le secteur privé, les conventions collectives ont une durée moyenne de 39,8 mois; les conventions ayant une durée plus élevée se retrouvent parmi les ententes de 36 et 48 mois (23,8 %).

Dans le secteur public, la durée la plus longue (108 mois) est attribuée aux conventions négociées entre l'Université Concordia à Montréal, et 850 professeurs représentés par l'Association des professeur(e)s à temps partiel de l'Université Concordia; la plus courte durée, est attribuée à une prolongation de 12 mois conclue entre l'Université Carleton à Ottawa et 810 professeur(e)s représentés par la Carleton University Academic Staff Association. Dans le secteur privé, deux conventions du Québec détiennent la durée la plus longue soit IPL Inc. et 500 employés de production représentés par l'Union internationale des employés des services techniques et, Bell Solutions Techniques inc. et 1 090 employés des services techniques représentés par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

Les trois conventions ayant la durée la plus longue appartiennent au secteur public : la Health Employers Association of British Columbia et la British Columbia Nurses' Union (31 850 infirmières); le gouvernement du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (12 790 employés des services informatiques); et, Toronto District School Board et la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (10 380 enseignants à l'élémentaire). Dans le secteur privé, la convention affichant la durée la plus longue a été conclue entre l'Association canadienne de production de films et télévision (8 000 artistes et employés de production) et l'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma des États-Unis, de ses territoires et du Canada (I.A.T.S.E.).

Secteurs d'activité

Au cours du deuxième trimestre 2009, la durée moyenne des conventions varie entre 24,0 mois pour une convention du secteur de la **construction,** et 47,0 mois pour 54 ententes du secteur de l'**éducation, de la santé et des services sociaux.**

Ces 54 conventions du secteur de l'**éducation, de la santé et des services sociaux** représentent un peu plus de la moitié (53,5 %) des conventions ratifiées au second trimestre et un pourcentage quasi identique (53,8%) du nombre total d'employés. Pour un deuxième trimestre consécutif, la majorité des ententes (45 conventions visant 80 930 employés) a été ratifiée en Ontario.

Au deuxième trimestre 2009, dans le secteur de l'**administration publique**, plusieurs villes de l'Ouest du Canada ont conclu des prolongations d'entente d'une durée de 24 mois. Les villes de Winnipeg, Edmonton et Calgary ont ratifié six ententes distinctes visant 13 120 employés qui ont obtenu des rajustements salariaux allant de 3,5 à 4,5 %.

Section II

Pratiques innovatrices

Les dispositions suivantes répertoriées parmi les conventions collectives ratifiées au cours du deuxième trimestre présentent des pratiques jugées innovatrices ou d'un intérêt particulier.

Indemnités

Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a introduit une clause de **rajustement conditionnel de marché** par laquelle 5 200 infirmières représentées par la Newfoundland and Labrador Nurses' Union pourraient recevoir des avantages sociaux supérieurs à ceux énoncés dans la convention collective, c'est-à-dire une indemnité forfaitaire si le recrutement s'avère impossible pour des postes spécifiques dans certaines régions géographiques.

Dans le but d'attirer et de retenir des infirmières autorisées, la Health Employers Association of British Columbia a négocié avec le Ministry of Health Services, sections des infirmières, une prolongation de 24 mois introduisant une **nouvelle formule de reconnaissance des années d'expérience antérieures.** Le calcul de l'ancienneté permettra de reconnaître les années d'expérience antérieures à une interruption de service supérieure à deux ans. Ainsi, la reconnaissance salariale s'appliquera comme suit : une augmentation annuelle pour chaque année d'expérience

moins une augmentation pour chaque période d'interruption de service excédant deux années jusqu'à concurrence de cinq. Si plus de cinq années se sont écoulées, aucun crédit ne sera accordé pour les années d'expérience antérieures.

Cara Operations Limited à Toronto et Teamsters Canada ont conclu une entente établissant un **régime de retraite à cotisation déterminée** afin de remplacer le fonds fiduciaires de retraite du syndicat dont les cotisations employeur/employé étaient de 1 $ par heure. Pour le compte de chaque employé admissible, l'employeur versera mensuellement au régime 5 % des gains.

Santé et bien-être

Regional Health Authorities of Manitoba et les établissements participants à l'échelle du Manitoba, et le Manitoba Government and General Employees' Union ont négocié des **comptes de dépenses santé flexibles.** À compter du 1er avril 2010, l'employeur versera 250 $ par année pour chaque employé à temps plein et employé à temps partiel qui ont travaillé plus de 1 500 heures pendant la dernière année civile. Pour les employés à temps partiel qui ont effectué moins de 1 500 heures, l'employeur déposera 125 $ dans leur compte. À compter du 1er avril 2011, les cotisations augmenteront à 500 $ et 250 $ respectivement.

Le Durham District School Board, Whitby, Ontario, et 1 000 enseignants suppléants représentés par la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario ont inclus dans la convention collective un congé de **quarantaine en cas de maladie transmissible.** Un employé qui n'est pas malade, mais que le médecin a mis en quarantaine, et qui ne peut se présenter à l'école, en salle de classe ou autres lieux du Conseil en raison de la présence évidente ou possible d'une maladie transmissible, sera réaffecté. Un congé payé pour fonctions judiciaires, ne devant pas excéder la durée de l'affectation en cours d'un enseignant suppléant, a été instauré.

Conditions de travail

La Canadian Fishing Company, région côtière, Colombie-Britannique et la United Fishermen and Allied Workers' Union ont conclu une entente sur la transformation du hareng rogué, incluse dans la convention des travailleurs à terre pour la durée du contrat, soit du 16 avril 2009 au 15 avril 2013 et engageant l'employeur à **implanter le processus de transformation du hareng** à Prince Rupert selon les conditions suivantes :

> L'employeur s'engage à décongeler, emballer et classifier selon les normes de l'année à Prince Rupert, toutes les prises et achats de la Canadian Fishing company et acheter le hareng rogué provenant des zones de pêche des îles de la Reine-Charlotte et de Prince Rupert, peu importe l'année, selon 3 conditions[1].

[1] (1) Que l'entreprise soit en mesure, afin d'en conserver la qualité, de congeler les prises de hareng de la zone nord de Prince Rupert dans un laps de temps acceptable et d'entreposer le hareng congelé dans un entrepôt frigorifique commercial à Prince Rupert et ce, à un taux commercial raisonnable. La compagnie n'est pas obligée de transformer à Prince Rupert le hareng rogué qui n'a été ni congelé ni entreposé à cet endroit. (2) L'entreprise exige que la transformation du hareng à Prince Rupert s'intègre bien à l'ensemble de ses activités de commercialisation et de vente et qu'elle n'ait pas à transformer le hareng à une date ultérieure à celle de ses installations du sud de la Colombie-Britannique. (3) La transformation du hareng à Prince Rupert sera limitée à la quantité qui peut être traitée pendant deux quarts de l'horaire normal.

Peu importe l'année, si l'entreprise décide de ne pas traiter le hareng rogué à Prince Rupert, elle devra aviser le syndicat avant le 15 février et, le syndicat aura le droit exclusif de **mettre fin à la convention collective** dès le 15 avril de cette même année.

NAV CANADA et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA Canada) ont introduit deux projets pilotes et plusieurs dispositions de paiement de primes afin de résoudre les problèmes d'ordonnancement des contrôleurs aériens. Les parties se rencontreront afin d'établir les règles des projets pilotes de : **partage d'emploi** où deux employés des opérations se partageraient le travail d'un poste; et, mise à l'essai de **travailleur volontaire de fin de semaine** où les employés pourraient inclure les heures de fin de semaine à leur horaire régulier au taux des heures normales.

De plus, les **quarts supplémentaires compteront pour des quarts normaux** dans le calcul des congés annuels et de maladie auxquels l'employé a droit mensuellement, de la prime des employés des opérations d'exploitation, et/ou de la prime des contrôleurs aériens. Un employé ayant accumulé des congés compensatoires aura le droit de recevoir, sur demande, un remboursement partiel ou complet de ces heures supplémentaires. À compter du 1er avril 2010, les employés recevront une **prime de fin de semaine** de 1,25 $ par heure pour toutes les heures normales travaillées un samedi ou un dimanche; et, une nouvelle disposition stipule que les employés ayant des **congés de maladie accumulés inutilisés** qui prendront leur retraite après 20 ans de service, recevront un remboursement à 50 % du taux de salaire final au moment de la retraite.

La dernière convention collective signée entre la Calgary Public Library et le Syndicat canadien de la fonction publique étend la **formation axée sur les compétences** aux 750 bibliothécaires et employés de bureau. Lorsque des changements technologiques requérant de nouvelles compétences seront adoptés, les employés touchés pourront faire une demande de mutation ou, aux frais de l'employeur, obtenir la formation adéquate afin de se perfectionner ou acquérir de nouvelles connaissances. L'employeur décidera de la nature, du contenu et de la durée de la formation, jusqu'à un maximum de six mois, qui sera offerte pendant les quarts normaux lorsque ce sera possible. Les employés ne subiront pas de réduction salariale et les salaires seront protégés pour une période de 12 mois si l'employé devait être reclassifié. Si après avoir suivi la formation, l'employé est incapable d'acquérir les compétences nécessaires, on lui accordera la préférence lorsqu'un poste deviendra vacant dans l'unité de négociation.

L'Association canadienne de production de films et télévision et le British Columbia and Yukon Council of Film Unions représentant les syndicats I.A.T.S.E. et Teamsters ont conclu une entente distincte concernant les productions **nouveaux médias**. Cet addenda, en vigueur pour la durée de cette convention, énumère les dispositions qui s'appliqueront à la production de films de divertissement du genre qui a toujours été protégée par l'entente cadre ou l'entente cadre complémentaire conçue pour internet, les appareils mobiles ou toute autre plate-forme médiatique déjà en place le 29 mars 2009. Les parties reconnaissent mutuellement que les fonds de la production « nouveaux médias » sont actuellement incertains et qu'il serait bénéfique pour les deux parties de faire preuve de plus de flexibilité quant aux horaires de travail, à la rémunération, aux avantages sociaux et aux conditions de l'emploi. Une lettre d'entente traite aussi de questions concernant le site, la préparation et l'organisation des **Jeux olympiques et paralympiques d'hiver de 2010 à Vancouver.**

Sodexho MS Canada Limited, à l'échelle de la province, Colombie-Britannique et la Hospital Employees' Union, la Health Care Services Division of the Canadian Union of Public Employees in British Columbia, ont conclu une entente sur les **améliorations de la charge de travail** afin de réduire les problèmes d'ordonnancement. Lorsque l'absence d'un ou de plusieurs employés cause une augmentation significative de la charge de travail des autres

employés, l'employeur fera le nécessaire afin d'alléger la charge en établissant les priorités avec les employés concernés; en redistribuant le travail; et lorsque les dispositions de l'entente le permettent, en embauchant des employés occasionnels.

La Health Employers Association of British Columbia et le Ministry of Health Services, sous-secteur des soins infirmiers, ont renouvelé une entente de 24 mois instaurant une disposition de **partage d'emploi** permettant à deux employés permanents de partager volontairement un emploi régulier à plein temps. Les emplois à temps partiel peuvent aussi être partagés si l'employeur et le syndicat sont d'accord.

Kraft Canada Inc. à Toronto et le Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie ont modifié la disposition sur la sécurité d'emploi afin que l'**ancienneté s'applique à l'échelle de l'usine** plutôt que par département. La clause d'accumulation d'ancienneté a aussi été quelque peu améliorée.

Comités syndicaux-patronaux

Au cours du deuxième trimestre de 2009, parmi les 101 conventions collectives analysées, 56 contiennent des dispositions stipulant l'établissement de comités traitant de sujets variés.

Ontario Power Generation Inc. et le Syndicat canadien de la fonction publique ont établi plusieurs comités syndicaux-patronaux qui, au cours des deux conventions d'une durée de 36 mois, se réuniront afin d'aborder les sujets suivants : **apprentissage en formation et dotation**; le **regroupement des conventions collectives** des employés nucléaires et non nucléaires; l'examen et l'établissement de **normes de travail uniformes** pour les opérateurs nucléaires; et, l'établissement d'un groupe de recherche afin de recruter une compagnie offrant un régime d'**assurance collective de protection à l'étranger.**

NAV CANADA et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA Canada) ont établi un comité afin d'élaborer des recommandations pour que le **Programme de défense des femmes** offre confidentiellement soutien et orientation aux femmes victimes de violence au foyer ou en milieu de travail, de harcèlement, dépression, etc.

Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador et la Newfoundland and Labrador Nurses' Union ont établi deux comités afin de réduire le stress dû à la charge de travail : un **comité principal de vie au travail** se penchera sur la pratique des soins infirmiers et aux patients dans la province, c'est-à-dire le manque de relève, les tâches non infirmières, les équipes de levage des patients et de prévention de la violence; et, un comité **équipe volante permanente/unité de postes permanents spécifique** chargé de discuter de la possibilité de convertir les positions de l'équipe volante en unité de postes permanents.

Plusieurs commissions scolaires de l'Ontario et la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario ont établi des comités d'**avantages sociaux collectifs** afin d'analyser et d'élaborer un régime de soins de santé de rechange et d'émettre un rapport d'ici le 1er mars 2010.

La Health Employers Association of British Columbia et le Ministry of Health Services, sous-secteur des soins infirmiers ont renouvelé une entente de 24 mois avec la Nurses' Bargaining Association qui préside à l'établissement des comités syndicaux-patronaux suivants : un comité sur la **qualité de vie au travail** sera établi afin d'examiner les questions relatives à la charge de travail, la prévention de la violence et la santé et sécurité en milieu de travail.

Le comité chargera des groupes de travail ad hoc sur des sujets particuliers dont les mandats, les plans de travail et les échéanciers seront étroitement liés. Un comité **de gestion améliorée des limitations** sera mis en œuvre afin de restructurer et d'administrer un programme intégré de prévention et de gestion des limitations. Ce comité devra, entre autre, améliorer le programme de réadaptation afin de s'assurer que les infirmières qui retournent au travail à la suite d'une maladie ou d'un accident, demeurent en poste. Ceci se fera en abordant tous les aspects du problème : médicaux, personnels, professionnels et le milieu de travail. Enfin, un comité chargé de l'**examen des prestations du régime de santé et bien-être** sera établi pour étudier les moyens de restructurer, évaluer les dépenses et les prestations des avantages sociaux en matière de soins de santé et bien-être dans le but d'en améliorer la qualité tout en freinant la progression des coûts. Ce comité devra remettre des recommandations d'ici le 31 mars 2010.

La Ville d'Ottawa et la Ottawa Professional Fire Fighters Association ont instauré un comité afin d'examiner avant le prochain cycle de négociations, le **régime d'assurance-vie, mort pendant l'exercice des fonctions, et la protection en cas de décès et de mutilation par accident**.

Les autres comités stipulés dans les conventions collectives traitent de sujets comme la charge de travail, la santé et sécurité et la classification.

Les articles précédents portant sur les pratiques innovatrices en milieu de travail peuvent être consultés à Pratiques innovatrices en milieu de travail

À paraître dans le prochain numéro

- Règlements salariaux – analyses et tableaux des données salariales de **juillet 2009**
- Négociations clés en cours et à venir – mise à jour
- Principaux arrêts de travail – mise à jour

Pour plus d'information

Le *Bulletin du travail* est un bimensuel.
Le *Bulletin du travail* vous tient au courant des développements continus concernant les relations de travail et la négociation collective au Canada grâce à des renseignements personnalisés et d'actualité. Les sujets suivants sont traités :

- négociations salariales
- avantages sociaux
- conditions de travail
- arrêts de travail
- organisations de travailleurs et travailleuses
- effectifs syndicaux
- pratiques innovatrices en milieux de travail

Pour plus d'information ainsi que la liste complète des produits et services, visitez Analyse et information sur les négociations collectives ou veuillez communiquer avec :

Services à la clientèle au 1-800-567-6866 - Région d'Ottawa-Gatineau au 1-819-997-3117

Liste de distribution – ajouter/retirer mon nom

Le *Bulletin du travail* fournit des renseignements pertinents sur des sujets variés. Pour recevoir le *Bulletin du travail*, veuillez ajouter votre nom à la liste de distribution en utilisant le lien ci-dessous.

Je désire M'INSCRIRE sur la liste de distribution.

Je désire RETIRER mon nom de la liste de distribution.

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE